

İŞ HUKUKU VE UYGULAMALARI

Dilaver ERGİN
TÜRMOB Yön.Kur.Üyesi

Fatih CENGİZLER
Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş İş Müfettişi

Konuya, çalışma yasasının temel kavramları olan bazı tanımlar yaparak girmenin yararlı olacağı düşüncesindeyiz.

İŞÇİ NEDİR?

İşçi, bir hizmet sözleşmesine dayanarak ücret karşılığı hizmet sözleşmesinin tarafı olan işverene ait işyerinde çalışan gerçek kişiye işçi denir (1475/1)

ÇIRAK VE STAJYER

A- Çırak

Çıraklık bir meslek veya sanatın öğrenilmesi amacıyla, bu meslek veya sanatın öğrenebileceği bir işyerinde çalışma durumudur. 1986 yılında Çıraklık ve Mesleki Eğitim Yasası ile çırakların durumuna ilişkin bazı özel düzenlemeler getirilmiştir. Yasaya göre, çıraklık sözleşmesine göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişiye çırak denir. Çıraklık sözleşmesi, çırak ergin ise kendisi tarafından, değilse velisi veya vasisi tarafından yapılır. Yasanın açık hükmüne göre, çıraklar öğrenci sayıldıklarından sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasalarının kapsamı dışındadır.

B- Stajyer

Stajyer, bir işyerinde öğrenim amacıyla veya bilgi ve deneyimini geliştirmek amacıyla ücret karşılığı olmadan çalışan kimsedir. Çıraklıktan farklı olarak, stajyer belli bir mesleği bilen ancak deneyime gereksinimi olan kimsedir.

Stajyerler, iş yasası ile sendikalar ve toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt yasası dışındadır.

İŞVEREN NE DEMEKTİR?

Hizmet sözleşmesine dayanarak, kendisine veya yükümlülüğü altındaki işyerinde, ücret karşılığı işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye işveren denir.

İŞYERİ NE DEMEKTİR?

İş sözleşmesine dayalı olarak, işçinin çalıştığı yerlere işyeri denir.

İşin niteliği yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve servis araçları da işyerinden sayılmaktadır. (1475/1)

İŞVEREN NEDİR?

Bir hizmet sözleşmesine dayalı olarak, kendisine ait işyerinde veya yükümlülüğü altındaki bir başka işyerinde veya eklentilerinde ücret karşılığı işçi çalıştıran gerçek ve veya tüzel kişiye işveren denir. (1475/1)

İŞVEREN VEKİLİ NEDİR?

İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.

İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur.

Çalışma yaşamında çok önemli bir işlevi olmasına karşın uygulamada, özellikle de küçük ve orta çaplı işyerlerinde hiç bilinmeyen "Hizmet Sözleşmesi"nden söz etmenin yararlı olacağı inancındayız.

HİZMET SÖZLEŞMESİ (AKDİ) NEDİR?

Hizmet Sözleşmesi : İşçi ile işveren arasında hizmet ilişkisini doğuran ve düzenleyen, işçiye işverenin hizmetine girme, işverene iş yapma, işverene de işçinin çalışması karşılığı olarak, işçiye ücret ödeme yükümlülüğünü getiren yazılı veya sözlü bir anlaşmadır.

İş sözleşmesinin bir yıl veya daha fazla olarak belirlenmesi durumunda sözleşmenin yazılı olarak yapılma zorunluluğu vardır. (1475/9)

Bireysel bir sözleşme olan hizmet sözleşmesi, Borçlar Hukuku kapsamında yer alır ve karşılıklı borç ve yükümlülük yüklediği için iş hukukunun dış temelini oluşturmaktadır.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, hizmet sözleşmesi yapmayan işyerlerinde çalışma yaşamının herhangi bir zamanında doğan uyuşmazlıklarda, bu uyuşmazlığı sağlıklı bir hukuki zemine oturtmakta sürekli güçlük çektiğimiz bir gerçektir. Kısaca, iş sözleşmesi bulunmayan durumlarda, müfettişlerce ve yargıda karar verme güçlüğü yaşanmaktadır.

Uygulamada en çok karşılaşılan konulardan birisi de hizmet sözleşmesinin niteliği ve biçimidir.

Sürekli ve süreksiz hizmet sözleşmelerinin ayırımına neden 1475 sayılı İş Yasası'nın 8'nci maddesinde, sürekli ve süreksiz işçilerin tanımı ve süreksiz işler için yapılmış süreksiz hizmet sözleşmelerine 8'nci maddede belirtilen, İş Yasası'nın 31. Maddesinin uygulanmayacağıdır. Bu maddeler konusunda ortaya çıkan uyuşmazlıklarda Borçlar Yasası hükümleri uygulanacaktır.

Tüm bunların dışında, bazı işyerlerinin veya işin niteliği gereği, işyerlerinde yasal günlük veya haftalık çalışma süresinden daha az çalışma yapmayı yapılacak Hizmet Sözleşmesi ile üstlenirler.

Bunun çalışma yasalarına bir aykırılığı yoktur. (Belirli süreli hizmet sözleşmesi, (Ek-1) belirsiz süreli hizmet sözleşmesi (Ek-2) ve kısmi süreli hizmet sözleşmesi (Ek-3) örnekleri kitapçık ekinde sunulmuştur.)

DENEME SÜRELİ HİZMET SÖZLEŞMESİ

Deneme süreli hizmet sözleşmesi, 1475 Sayılı İş Yasası'nın 12'nci maddesinde yer alan ve bir sözleşme ile hukuken birbirlerini bağlayan işçi ve işveren taraflarının, birbirlerini deneyerek tanımlarını olanaklı kılmıştır. Hizmet Sözleşmesinin başlaması ile birlikte deneme süresi içerisinde, işveren işçinin iş yapabilme yeteneğini, bilgisini ve iş ahlakını tanıyabilmekte, işçi de, çalışma koşullarını, işverenin yönetme biçimini, iş arkadaşlarını tanıyabilmektedir.

Deneme süresi uygulamada sanki bu süre içerisinde, işverenin işçiye karşı olan sorumluluklarını, (SSK İşlemleri, Ücret Ödeme v.s.) yerine getirmeyeceği gibi yanlış bir anlamaya neden olmaktadır. Halbuki işçi çalışmaya başladığı günden itibaren SSK ve İş Yasası hükümlerine bağlı olduğundan işe giriş işlerinin hemen yapılması gerekmektedir.

Yasanın ilgili maddesinde de anlatıldığı gibi, deneme süresi ancak "Sürekli" hizmet sözleşmeleri için öngörülmüştür. İlke olarak deneme süresi "en çok bir ay" belirtilmesine karşın, bu sürenin Toplu İş Sözleşmeleri ile üç aya kadar uzatılabileceği de karar altına alınmıştır.

Öngörülen deneme süresi içerisinde, işçi veya işveren tarafı, hizmet sözleşmesinin bildirimsiz ve teminatsız bozma yetkisine sahiptir.

Hizmet sözleşmesinin deneme süresi içerisinde sona erdirilmemesi durumunda, hizmet sözleşmesi kesinlik kazanacağından, sürenin bitiminden sonra sözleşmenin sona erdirilmesi durumunda tarafların karşılıklı hak ve borçları işlemeye devam eder.

İŞYERİNİ BİLDİRME :

İş Yasası'nın kapsamına giren işletmeler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne bildirilmek zorundadırlar.

Bölge Müdürlüğüne bildirilecek durumlar;

· İş Yasası kapsamına girecek nitelikte

a) Bir işyeri kuran,

b) İşyerini her ne suretle olursa olsun devralan,

c) Çalışma konusu tamamen veya kısmen değişen,

d) Yapılan işin tamamlanması nedeniyle veya herhangi bir nedenle sürekli olarak çalışmasını bırakan,

e) İşyeri adresini değiştiren işveren, bu durumu işyerinin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğüne yazılı olarak bir ay içinde bildirmek yükümlülüğündedir. Her ne kadar yasada adres değiştirildiğinin bildirileceği hüküm altına alınmamış ise de, bunun unutulduğu düşüncesindeyiz. Bu nedenle adres değişikliğinin de bildirilmesi gerekmektedir.

İŞYERİ BİLDİRİMİNİN YAPILIŞ ŞEKLİ :

İşyeri bildiregeleri, bölge müdürlüklerinde form biçimde verilmektedir(Ek-4). Bu bildirmede, işyerinin ünvanı ve adresi, çalıştırılan işçi sayısı, çalışma konusu, işin başlama veya bitme günü, işverenin adı soyadı, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerine ilişkin bilgileri yer almaktadır.

İşveren bu bildiregeyi doldurup, imzalayıp varsa kaşe bastıktan sonra ilgili müdürlüğe gerçek kişiler için, ikametgah ilmuhaberi, nüfus cüzdanı örneği (muhtardan) ile birlikte verecektir. Tüzel kişiler içinde imza beyanları ile birlikte Ticaret Sicili Gazetesi'de verilecektir.

Uygulamada akla takılabilecek bir soru; ne zaman işyerini bildirme yükümlülüğünün doğacağıdır.

Eğer bir işyeri açıkken işveren tek başına kendisi çalışacak veya aralarında gerçek anlamda bir hizmet sözleşmesi bulunmayacak yakını (eşi, çocuğu vs.) ile çalışacak ise bize göre işyeri bildirimi zorunluluğu yoktur.

İşçi çalıştırmaya başlamadan İş Yasası'nın uygulaması olmayacağına göre bölge müdürlüğüne bildirme yükümlülüğü, İş Yasası'na bağlı işçi çalıştırmaya başlanıldığı tarihten itibaren doğacaktır.

SÜREKSİZ İŞLERİN BİLDİRİLMEMEYECEĞİ :

İş Yasası'nın 8'nci maddesi gereğince nitelik bakımından en çok 30 gün süren süreksiz işlerin bölge müdürlüğüne bildirilmesi gerekmemektedir.

Tüm bunların dışında, uygulamada çok sık rastladığımız bir konuda, İş Yasası'nın "İstisnalar" başlıklı 5'nci maddesinin 5'nci bendinde yer alan "507 Sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanunu'nun 2'nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde," İş Yasası hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiş olmasına karşın serbest muhasebeci mali müşavirlerin bu tür işyerlerini de bölge müdürlüklerine bildirmeleridir.

İş Yasası bu hükmüyle 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Yasası'nın 2'nci maddesine atıfta bulunduğu göre, öncelikle bu maddenin irdelenmesi yerinde olur diye düşünüyoruz.

507 sayılı Yasa'nın 2'nci maddesine göre; "İster geçici olsun, ister bir dükkan veya bir sokağın belli yerinde sabit bulunsunlar, ticari sermayesi ile birlikte vücut çalışmalarına dayanan ve geliri o yer gelenek ve göreneklerine göre tacir niteliği kazanmasını gerektirmeyecek miktarda sınırlı olan ve bu bakımdan ticaret sicili ve dolayısıyla ticaret ve sanayi odasına kayıtları gerekmeyen, aynı niteliğe (sermaye unsuru olsun olmasın) sahip olmakla beraber, ayrıca çalıştığı, meslek ve hizmet kolunda bilgi, görgü ve uzmanlaşmasını değerlendiren hizmet, meslek ve küçük sanat sahipleriyle, bunların yanlarında çalışanlar ve geçimini sınırlı olarak kamyonculuk, otomobilcilik ve şoförlükle sağlayan kimseler "esnaf ve küçük sanatkar" olarak tanımlanmıştır.

Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, esnaf ve küçük sanatkar denilince, sermayesi ile emeğini birleştiren kimseler düşünülmalıdır.

Bu bağlamda, sonuç olarak, yasanın bu hükmünün uygulanabilmesi için, işyeri sahibi esnaf veya küçük sanatkarların kendisinin de işyerinde devamlı çalışması ve maddede açıkça belirtildiği gibi, işyerinde çalışan kişi sayısının üçten fazla olmaması gerekmektedir.

Bu maddedeki istisna hükmünden yararlanmak için, yukarıda belirtilen iki koşulunda gerçekleşmesi gerekmektedir.

Bu iki koşuldun birisinin gerçekleşmemesi (işverenin devamlı işyerinde çalışmaması veya işyerinde üç kişiden fazla çalışanın bulunması) durumunda, işyerinde 1475 sayılı İş Yasası hükümleri uygulanacaktır.

İŞ YASASINDA BİLDİRİMLER :

İş Yasasının uygulanmasında, kanıt koşulu gereğince,

- a) 1475 sayılı Yasanın 13'ncü maddesi gereğince süresi belirsiz sürekli hizmet sözleşmelerinin sona erdirilmesinde,
- b) 16 ve 17'nci maddeler gereğince işverenin veya işçinin hizmet sözleşmesini bildirmsiz ve tazminatsız sona erdirmesinden önce,
- c) İşçi işveren arasındaki ilişkilerinin bütününde bildirimlerin yazılı olarak yapılması gerekmektedir.

Ancak, uygulamada sıkça rastladığımız bir gerçek var ki, o da yazılı bildirim büyük ve bazı orta çaplı işletmeler dışında küçük işyerlerinde hemen hemen hiç uygulanmamasıdır. Bu konuya en güzel örnek işçi, genellikle işyerinden işverene haber vermeksizin kendi istek ve arzusuyla ayrılır gider. Günlerce haftalarca işe gelmez ve daha sonra Bölge Müdürlüğüne, nedensiz ve tazminatsız işten çıkarıldığını ileri sürerek, şikayette bulunur. Şikayet (yakınma) üzerine konuyu incelemeye alan İş Müfettişi, işçinin nedensiz ve kendi isteği ile işyerinden ayrıldığına ilişkin belge sorulduğunda doğal olarak böyle bir belge sunulmadığı ve tanık da dinletilemediğinden, işverene ihbar ve kıdem tazminatı ödemesi hususunda karar çıkarır. Buna benzer nice olaylarda kanıt belgesi olan yazılı bildirim pek önem verilmez.

Borçlar Yasası ve diğer yasalar, hukuksal işlemlerin meydana getirilmesinde veya sözleşmelerde bazı biçimsel koşullar aramışlardır.

İş Yasası'nın 7'nci maddesi ile getirilen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılmasını, hüküm altına alırken hem biçim koşulu, hem de kanıt koşulunu birlikte getirdiği kanısındayız. (Ek-6)

Yargıtay kararlarında da, 7'nci maddede belirtilen yazılı bildirim bir kanıt koşulu olduğu kabul edilmiştir.

YAZILI BİLDİRİMİN YAPILMA KURALI :

Kanıt koşulu olduğundan, İş Yasası hükümleri gereğince yapılacak bildirimlerde aşağıdaki kurallara uyulmasının yararlı olacağı inancındayız.

- a) Bildirim yazısı, ilgiliye elden verilebileceği gibi, noter aracılığı veya iadeli taahhütlü mektupla da gönderilebilir.
- b) Karşı taraf yazılı bildirim almaktan çekinirse, durum iki tanık imzalı bir tutanakla saptanır.

HİZMET SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ DURUMLARI

İHBAR TAZMİNATININ NİTELİĞİ

İşçinin, işsiz kalmasının karşılığı olup, işçinin yeni bir iş buluncaya değin, boşta geçen günlerine karşı ödenecek bir tazminattır.

İHBAR TAZMİNATININ DOĞMA KOŞULLARI

İhbar tazminatı, belirsiz süreli sürekli hizmet sözleşmeli çalışmalarda doğar, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin süre sonunda bitiminde ihbar tazminatı ödenmez.

- a) İşveren tarafından, İş Yasası'nın 17'nci maddesinde belirtilen nedenler dışında hizmet sözleşmesinin tek taraflı olarak sona erdirilmesi durumunda,
- b) İşyerinin işverence kapatılması,
- c) Kanunsuz lokavt hallerinde ihbar tazminatı ödenir.

İHBAR TAZMİNATININ ÖDENMEYECEĞİ DURUMLAR

- a) İşçi, iş sözleşmesini işyerinden ayrılarak sona erdirirse, bu durumda işçi, ihbar önellerine kendisi uymalıdır.
- b) Askerlik nedeni ile işten ayrılmalarda,
- c) Belirli süreli hizmet sözleşmesinin süresinde sona ermesinde,
- d) Emeklilik nedeniyle hizmet sözleşmesinin sona ermesinde,
- e) İşçinin ölümü halinde, varislerinin ihbar tazminatı isteme hakkı yoktur.
- f) Süreksiz işlerde, (niteliği bakımından 30 işgünü süren işler)
- g) İşverence, hizmet sözleşmesinin, İş Yasası'nın 17'nci maddesi gereğince haklı nedenlere dayalı olarak sona erdirilmesi durumunda,
- h) Yasal grev ve lokavt durumunda
- i) Kanunsuz grev durumunda,

Süresi belirli olmayan sürekli hizmet sözleşmelerinin sona erdirilmesinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Hizmet Sözleşmesi :

- a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- d) İş, üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra sona erdirilir.

İş Yasamız, hizmet sözleşmelerinin sona ermesinden, tarafların güç duruma düşerek zarar görmelerini önlemek için taraflara hizmet sözleşmesine son vermeden bir süre önce durumu diğer tarafa bildirmek zorunluluğunu getirmiştir.

İşveren, işçiye ihbar tazminatını yukarıda belirtilen sürelerle orantılı olarak ödeyebileceği gibi, işçiye görevde geçirdiği süre ile orantılı olarak ihbar önelerini de kullandıktan sonra hizmet sözleşmesini sona erdirebilecektir.

Ancak, uygulamada pek uygulanmayan bir konu da, işverenin, işçinin hizmet sözleşmesini ihbar öneli kullandırarak sona erdirmek istemesi durumunda ihbar öneli süresince, günlük iki saat iş arama izni vermemesidir.

İşveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama süresini iş saatleri içerisinde ve ücret kesintisi yapmadan vermek zorundadır.

İşçi isterse iş arama iznini topluca da kullanabilir.

İşverenler 13'üncü maddede belirtilen koşullara uyarak işine son verdiği veya 16'ncı maddenin III'üncü bendi gereğince iş sözleşmesini sona erdirdiği işçilerin yerine, çekme veya çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde başka bir işçi alamaz.

Bu süre içinde işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isteyen işveren durumu uygun araçlarla yayınlar ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyurur. Bildirim tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmayanların bu hakkı düşer.

İşlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olduğu takdirde işveren, işten çıkarılan işçilerin yeni bir işe yerleştirilebilmeleri bakımından, bunların ad ve soyadlarını ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az bir ay önce işyerinin bağlı bulunduğu İş ve İşçi Bulma Kurumu Şube Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür.

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİRMESİ

Ne kadar iyi koşullarla ve ne kadar mükemmel kurulmuş olursa olsun; bir hizmet sözleşmesinin son bulması kaçınılmaz bir gerçektir. Her yaşayan varlık gibi hizmet sözleşmesi oluşturulur, belli bir süre yürürlükte kalır ve sona erer.

Hizmet sözleşmesinin sona ermesinde, taraflardan birisinin tek taraflı istemi ile, sözleşmeyi meydana getiren taraflarından birisinin kusuru veya kötü niyetlerinden, askerlik, ölüm, hastalık gibi tarafların istemeleri dışında zorunlu nedenler de rol oynar.

İşte, hizmet sözleşmesinin tek taraflı olarak işçi tarafından, bildirimsiz olarak sona erdirilebilmesi için aşağıda belirtilen koşullardan birisinin gerçekleşmesi gerekir.

I- SAĞLIK SEBEPLERİ :

- İş koşullarının işçinin sağlığını tehlikeye düşürmesi,
- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi, bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa,

II- AHLAK VE İYİ NİYET KURALLARINA UYMAYAN DURUMLAR VE BENZERLERİ :

- İşverenin, hizmet sözleşmesinin yapıldığı sırada, bu sözleşmenin temel noktalarından biri hakkında, işçiye yanlış bilgi vererek işçiyi yanıltması,
- İşverenin, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde söz söylemesi veya davranışlarda bulunması,
- İşçinin işverenin evinde oturması durumunda, işverenin yaşam biçiminin genel ahlaka uygun olmaması,

d) İşverenin, işçiye veya ailesi üyelerinden birine sataşması, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini yasaya karşı davranışa özendiren, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, asılsız ağır isnat veya suçlamalarda bulunması,

e) İşveren tarafından işçinin ücreti yasa hükümleri veya iş sözleşmesi koşulları gereğince hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği durumlarda, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut iş koşulları esaslı bir biçimde değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa;

III- ZORLAYICI SEBEPLER :

İşçinin çalıştığı işyerinde, bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

Konu İle ilgili Yargıtay Özet Kararları :

İşyerinde iş, hammadde yokluğuna dayanan zorunlu nedenle bir haftadan fazla süreyle durdurulmuştur. Bu durumda işçi için bildirimsiz iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı doğmuştur. Kıdem tazminatı alma hakkı vardır. (Yargıtay, 9.H.D. 07.07.1978 T.1778 E, 1905 k)

İşyerinin devri iş koşullarında esaslı, değişiklik sayılmayacağından işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirmeye olanağı vermez ve işverene kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü getirmez. (Yargıtay, H.G.K. E: 1989/9-610 K; 1990/57 17.01.1990)

İşçinin işi işe bağdaşmayan bir hastalığa tutulması işçi yönünden bildirimsiz fesih sebebidir. (Yargıtay, 9 H.D.E: 1988/5122 K: 1988/5373 T:5.5.1988)

Çalışmalarının SSK'ya bildirilmemesi nedeniyle hizmet sözleşmesini sona erdiren işçi kıdem tazminatına hak kazanır; ihbar tazminatı talep edemez. (Yargıtay, 9. H.D.E: 1987/7090 K: 1987/7845 T: 15.09.1987)

Akıl hastalığına tutulup işinden ayrılan işçi işi ile bağdaşmayan hastalık nedeniyle işinden ayrılmış olduğu kabul edilerek, kıdem tazminatı ödenmesine karar vermek gerekir. (Yargıtay, 9 H.D.E: 1987/2832 K: 1987/3146 T: 24.3.1987)

İŞVERENİN BİLDİRİMSİZ HİZMET SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİRME HAKKI VE SONUÇLARI :

Süresi belirli veya belirsiz iş sözleşmelerinde, aşağıda belirtilen durumlardan birisinin gerçekleşmesi durumunda işverenin bildirimsiz hizmet sözleşmesini sona erdirmeye hakkı doğar.

I- Sağlık Koşulları Nedeniyle;

a) İşçinin kendi kendisinden veya düzenli olmayan yaşayışından yahut işçiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi (17/I-a)

Bu konu, uygulamada hemen hemen hiç uygulama şansı olmayan bir durum olup, Türkiye koşullarında, işverenler işçinin neden hastalandığını ve bu hastalık dolayısıyla devamsızlık yaptığını araştırmamış, araştırmak istese de bir sonuç alamayacağı kanısındayız..

b) İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması,

c) İşçinin, kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi durumlarda işveren için hizmet sözleşmesini bildirimsiz bozma hakkı; hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13'üncü maddedeki bildirim önelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik durumlarında bu süre, 70'nci maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin işe gidemediği günler için ücret işlemez. (17/I-b)

Bilindiği üzere, 1475 sayılı İş Yasası'nın 13'ncü maddesi işçiye işyerinde çalıştığı süreye orantılı olarak, en az iki en çok sekiz hafta bildirim öneli vermiştir. Bu fıkra bu hususa yollama yapmaktadır.

Bu açıklamaya bir örnek vermemiz gerekirse, işyerinde 6 aylık çalışma süresi bulunan bir işçinin, hastalık durumunda işverence bildirimsiz işine son verme hakkı 2 haftalık ihbar öneli, 6 hafta da 17/I-b fıkrasının doğurduğu süre olmak üzere 6+2 = 8 hafta olmaktadır.

Doğum ve gebelik durumlarında ise bu süre, işverenin işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz sona erdirmeye hakkı, 1475 sayılı İş Yasası'nın 70'nci maddedeki sürenin bitiminde başlar. 70'nci maddede, kadın işçilerin doğumundan önce altı ve doğumdan sonra altı hafta olmak üzere 12 haftalık sürede çalıştırılmalarını yasakladığından, işverenin bu hakkı kullanması için doğumu izleyen altıncı haftanın sonundan, işçinin işyerindeki çalışma süresine orantılı bildirim öneline denk düşen haftanın eklenmesi sonucu doğan sürenin sonudur.

Ancak, 70'nci maddede 2869 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle kadın işçiye isteği durumunda doğumdan sonraki 6 haftadan 6 aya kadar ücretsiz izin verileceği hüküm altına alındığından, doğumdan sonraki 6 haftaya bildirim önelini ekleyerek işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz sona erdirmesinin pek mümkün olmadığı anlaşılacaktır.

II- Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Durumlar ve Benzerler :

a) Hizmet Sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin temel noktalarından biri için gerekli özellikler ve koşullar kendisinde bulunmadığı durumda bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması (17/II-a).

Örneğin, işçi kendisinin iyi bir elektrik ustası olduğunu belirterek, elektrik işlerinde çalışmak üzere hizmet sözleşmesi yapmış bulunsun. Bir süre sonra kendisinin iyi bir elektrik ustası olmadığını anlaşılmasıyla, işveren bu maddeden yararlanarak işçinin hizmet sözleşmesini derhal sona erdirebilecektir. Ancak hemen eklememiz gerekir ki, işverenin bu fıkradan yararlanarak işçinin işine derhal son verebilmesi için, işçinin işvereni, hizmet sözleşmesinin yapıldığı sırada yanıltması gerekmektedir.

Bu konu uygulamada az rastlanan bir durumdur.

b) İşçinin, işveren veya bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması veya işveren hakkında şeref ve onur kırıcı asılsız ihbar ve suçlamalarda bulunması,

İş Yasası'nın 16/II-b fıkrasında işçiye hizmet sözleşmesini derhal sona erdirmeye olanağını sağlayan bu konu, işveren için de aynen düzenlenmiştir.

d) İşverenin evinde oturan işçinin yaşayışının o evin adabına ve usullerine uygun veya genel ahlak bakımından düzgün olmaması, (17/II-c)

e) İşçinin, işverene veya onun ailesi üyelerinden birine veya işverenin başka işçisine sataşması veya 77'nci maddeye aykırı hareket etmesi,

Bu fıkra ile iki husus düzenlenmiştir.

1- İşçinin sataşması, bu fıkra ile işçinin işverene veya onun ailesi üyelerinden birine veya işverenin başka işçisine yapılmış olmalıdır. İşveren işçinin iş sözleşmesini ancak bu durumlarda sona erdirebilecektir.

2- 77'nci maddeye aykırı hareket edilmesi, yani işyerine sarhoş olarak gelmesi ve işyerinde spirtolu içki kullanması durumunda da, (77'nci maddenin (c) fıkrasında gösterilen istisnalar ayrı tutulmak koşulu ile) işveren iş sözleşmesini derhal sona erdirecektir. Ancak, işçinin sarhoşluğu tartışmalı bir konu olup, öğle yemeği esnasında bir bira içen kişinin sarhoş sayılamayacağı varsayımı ile işverenin sarhoş ise gelen işçi için doktor raporu alması gerekir diye düşünüyoruz.

d) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, (17/II-d)

İşçinin işyerinde çalıştığı sürece doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardan kaçınması gerekmektedir. Bu husus işçinin iş sözleşmesinden doğan en önemli bir borcu olup, işçinin bu gibi davranışlarda bulunması durumunda işveren sözleşmeyi tek taraflı ve derhal sona erdirebilecektir.

Fıkra bu hususta birkaç örnek verdikten (işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak) sonra, gibi deyimini kullanarak, bunlara benzer diğer eylemleri de doğruluk ve bağlılığa uymayan durumlar olarak kabul etmiştir.

Örneğin, bu fıkra açıkça yer almamakla beraber, görevi bekçilik olan işçinin görevi sırasında uyumuş olması, işe gelmeyen arkadaşının yerine işe devam çizelgesine imza atması gibi eylemlerinde doğruluk ve bağlılığa uymayan durumlar olarak iş sözleşmesinin derhal sona erdirilmesi gereken eylemlerdir.

e) İşçinin, işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen suç işlemesi (1475/II-e)

Bu fıkra ile işçinin işyerinde işlediği bir suç nedeniyle mahkum olmasından söz etmektedir. Hemen şunu belirtelim ki, işçinin işlediği suçu işyerinde işlemesi ve bu suçun yedi günden fazla hapsi gerektiren bir suç olması, ayrıca bu cezanın da ertelenmemiş olması gerekmektedir.

İşçinin, işyeri dışında işlediği suç için, ceza alması durumunda, işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise, İş Yasası'nın 17/II-f fıkrası uygulanmalıdır.

f) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki kez herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, veya bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi, (17/II-f)

Bu fıkra ile uygulamada en sık rastlanılan işçinin devamsızlığı halinde, işverenin bildirimsiz işe son verme hakkını düzenlemiştir.

Fıkra açıkça belirtildiği üzere işçi;

a) Ardı ardına iki gün,

b) Bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü,

c) Bir ayda üç işgünü, (Bir ay ifadesinden takvim ayının anlaşılması, normal bir aylık süre şeklinde anlaşılması, yasanın özüne daha uygun olacağı düşüncesindeyiz.)

İşine gelmeyecek olursa, işverenin işçinin iş sözleşmesini derhal sona erdirmeye hakkı doğacaktır. Ancak hemen belirtelim ki, işverenin böyle bir hakkının doğabilmesi için işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın devamsızlık yapması gerekmektedir.

İşçinin devamsızlığı, haklı bir nedene dayanıyorsa, işveren işçinin işine son veremeyecektir. Haklı nedene dayalı olarak devamsızlık çok soyut bir kavram olup, bu konuda İş Yasamızda hangi durumların haklı bir neden hangi durumların haksız bir neden oldukları hususunda bir açıklama bulunmamakla beraber yerleşmiş Yargıtay kararları bize yol göstermektedir. Örneğin; işçinin hafta sonu köyüne gitmesi ve yol kapanması nedeniyle işine gelememesi haklı bir nedendir. Ayrıca, devamsızlığı haklı gösteren nedenler olarak;

1- Su baskını, deprem, yangın v.s. gibi doğal afetler (kıran),

2- Trafik kazası, yol kapanması gibi durumlar,

3- İşçinin yakınının ölümü, hastalığı gibi zorunlu nedenler,

4- Aile üyelerinin ani rahatsızlığı,

5- İşçinin haksız tutulduğu veya haksız gözaltı gibi nedenleri sayabiliriz.

İşçinin devamsızlığına neden olayı, işverene haber verme zorunluluğunu da dikkate almamız gerekmektedir.

d) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri, kendisine anımsatıldığı durumlarda yapmaması, (17/II-g)

İşçi toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği ile yapmayı yüklediği işi veya işleri en iyi şekilde yapma zorundadır.

İşçi yapmakla yükümlü olduğu bu işleri yapmaz ise, işverence yazılı ve sözlü olarak uyarılır ve uyarıya rağmen işçi yapmakla yükümlü olduğu işi yapmaz ise işveren işçinin iş sözleşmesini derhal sona erdirmeye yetkisine sahiptir.

Ancak işçinin işini yapmamasının nedeni işyerindeki teknik aksaklığa veya kendisinin yapmakla yükümlü olmadığı bir başka işi yapması gibi nedenlere dayanıyorsa, işveren, işçinin işine, "işini yapmıyor" gerekçesiyle son veremez.

h) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makinaları, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek hasara ve kayba uğratması, (17/II-f)

Görüldüğü üzere, fıkra içerisinde; iş güvenliğini tehlikeye düşürmek, işverenin malı veya eli altında bulunan makinalara, tesisatlara zarar vermek hususlarına değinilmektedir.

İşçi kendi isteği veya savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürürse; işveren işçinin işine derhal son verme yetkisine sahip olacaktır.

Örneğin, işyerinin sigara içilmemesi gereken yerinde sigara içen işçinin, işveren işine hemen son verme yetkisine sahiptir.

İşçi, çalıştığı işyerinde yine kendi kusuruna ve savsamasına dayalı olarak bir hasara ve kayba neden olmuş ve bu hasar veya kaybın tutarı işçinin on günlük ücretinden fazla ise işveren işçinin iş sözleşmesini hemen tek taraflı olarak bozabilecektir.

Yalnız işveren işçinin kendisine açtığı zararın miktarını ve nedenini kanıtlamakla yükümlüdür.

Burada hemen belirtmekte yarar vardır ki; ahlak ve iyiniyet kurallarını uymayan ve İş Yasamızın 17/II maddesinde belirtilen bu hususların sadece sayılan durumlardan olduğunu düşünmemek gerekir; zira, bu madde de "..... durumlar ve benzerleri denilmekle, madde gösterilenlerin birer örnek olduğu bunlara benzer diğer ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan durumlarında bu madde kapsamında düşünülmesi gerekmektedir.

III- İşyerinde İşçiyi Bir Haftadan Fazla Süre ile Çalışmaktan Alıkoyan Bir Zorlayıcı Sebebin Ortaya Çıkması,

İş Yasası'nın 16'ncı maddesinin III'üncü bendine paralel (koşut) biçimde düzenlenen bu hükümlerle, zorlayıcı sebebin işçinin kişiliğinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Örneğin işçinin evini su basması gibi, meydana gelen bu olayın işçiyi işyerinde bir hafta süreyle çalışmaktan alıkoymasına gibi, hemen şunu belirtelim ki, uygulamada pek rastlanılmayan bir fıkra hükmü olup, işçinin kişiliğinde meydana gelen böyle bir durumda işverenlerimizin büyük çoğunluğu bırakın işe son verme yetkisini kullansın, olanakları ölçüsünde işçiye maddi ve manevi destek olmaktadır.

Çalışma yaşamımızda çok önemli bir yeri olan bildirimsiz ve tazminatsız işe son vermeye ilişkin Yargıtay kararlarından bazıları aşağıda sunulmuştur.

Görevini gereği gibi yapmadığından 10 günlük ücretinin çok üstünde işverenin zararına sebebiyet veren işçinin hizmet akdinin tazminatsız feshi haklı nedene dayanır. (Yargıtay 9.H.D.E: 1985/12387 K: 1986/4298 T: 22.04.1986)

Haklı bir sebep olmaksızın bir ay içinde üç iş günü işe devam etmeyen işçinin hizmet akdi işveren tarafından bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilebilir. (Yargıtay 9.H.D. E: 1990/10229 K: 1990/10393 T: 27.12.1990)

Davacının işverenin bilgisi dışında aynı işkolunda faaliyette bulunan başka bir firmanın klima tesislerinin montaj işini yaptığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının davranışı İş Kanununun 17. Maddesinin 2 numaralı bendinin (d) fıkrasına uyduğundan kendisine kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi gerekmez. (Yargıtay 9.H.D. E: 1990/10229 K: 1990/10393 T: 27.12.1990)

İşveren, işyerine içkili olarak gelen işçilere sataşarak onlarla kavga ve onlara küfür eden işçisinin işine son vermekte haklı bulunduğu için ihbar ve kıdem tazminatı ile sorumlu tutulmaz. (Yargıtay 9. H.D. E: 1982/6060 K: 1982/6996 T: 9.9.1982)

1475 sayılı Yasa'nın 17/II-f bendinde yer alan 3 gün işe devam etmemiş olma hali ile bir aylık bir zaman kesiti içinde üç iş günü işe gelmemiş olmak haklı fesih nedeni yapılmıştır. Ay sözcüğü ile mahkemece de kabul edildiği gibi belli isimlerle anılan aylar kastedilmemiştir. (Yargıtay 9.H.D. E: 1978/15148 K: 1978/2304 T: 14.2.1978)

İşçinin açıkça görevini savsacağı ispat edilmediğine göre, ihbar ve kıdem tazminatına hükmetmek gerekir. (Yargıtay 9.H.D. E. 1987/4904 K: 1987/5324 T: 27.5.1987)

Çocuğu hastalandığı için işverene haber vermeksizin memleketine giden çocuğunu hastaneye yatırarak tedavi ettiren, işçinin bu iddiasının doğruluğu sabit olduğu takdirde hizmet akdinin tazminatsız feshi yasaya aykırıdır. (Yargıtay 9.H.D. E: 1987/6643 K: 1987/7817 T: 14.9.1987)

İşçi, işyeri ile ilgili olmayan bir sebeple sıkıyönetimce gözaltına alınmış, bilahare tutuklanmış bir yıl sonra beraat etmiştir. Bu şekilde gözaltında ve tutuklu olduğu sürede işe gelememesinin, "haklı bir sebebe dayanmaksızın işe devam etmemesi" hali sayılmaması gerekir. İşverenin devamsızlığı sebep göstererek, iş akdini feshetmesi sonucu, işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi gerekir. (Yargıtay, 9 H.D. E: 1982/4799, K: 1982/5557 T: 8.6.1982) İş akdini haklı sebeple bozduğunu iddia eden işveren haklı sebebin varlığını ispat ile yükümlüdür. (Yargıtay 9. H.D. E: 1974/5351 K: 1974/3955 T: 21.2.1974)

İş Sözleşmesini Sona Erdirme Hakkını Kullanma Süresi :

İş Yasamıza göre, iş sözleşmesini sona erdirmeye yetkisine sahip olan tarafın bu hakkını kullanma süresi, yine İş Yasası ile sınırlandırılmıştır. 1475 sayılı Yasa'nın 16 ve 17'nci maddelerinde gösterilen "Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere" dayanarak iş sözleşmesini sona erdirmeye hak kazanan tarafın, yasaya aykırı davranan tarafın bu davranışını öğrendiği günden başlayarak altı işgünü ve her durumda olayın meydana geldiği günden itibaren bir yıl ile sınırlanmıştır.

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan durumlar nedeniyle iş ilişkisini sona erdirmeye hakkının İş Yasası'nın 18'nci maddesi ile bu biçimde sınırlandırmanın yerinde bir durum olduğunu belirtelim.

Altı iş günü ile bir yıllık süre, hak düşürücü bir süre olup, altı işgünü veya bir yıllık süre içerisinde, iş ilişkisini sona erdirmeye yetkisine sahip tarafın bu yetkisini bu süre zarfında kullanmaması durumunda; bu sürenin geçmesinden sonra aynı nedene dayanarak böyle bir hakkın kullanılması söz konusu olamaz.

İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Bildirimi :

Çalışma yaşamında her işçi ve işverenin başına gelebilecek iş sözleşmesinin sona erdirmeye durumunun, yazılı olarak ve imza karşılığında yapılmasıdır. Yapılan bildirim karşı tarafça alınması durumunda olay yerinde bir tutanakla saptanması gerekir.

Posta ile yapılacak bildirimlerde ise, iadeli taahhütlü mektup veya noter kanalı ile bildirilmesinin uygun olacaktır.

İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI :

İş sözleşmesinin sona ermesi ile işçi ve işveren arasında meydana gelen bütün hak ve borçlar son bulmakla beraber; İş Yasası'nın 26'ncı ve 31'nci maddelerinde, iş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin hakları bakımından bir takım düzenlemeler getirmiştir. 26'ncı maddeye göre, "..... hizmet akitlerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur....." Buna karşılık 31'nci maddede ise, "..... Tazminat kesintileri, mahsup yapılmasını gerektirecek bir zarar yapılmadan işten ayrılma hallerinde işçiye kesintisiz olarak geri verilir....." İşçi işinden ayrıldığı anda kesilen para faiz ve diğer gelirleri ile işçiye iade olunur."

İşçi de, işverence kendisine daha önce ve işverene ait tüm alet, edevat ve belgeleri işverene geri vermekle yükümlüdür.

Tüm bunların dışında, iş ilişkisinin son bulması ile birlikte, işverenin işçiye kıdem, ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü ile, işçiye istemesi halinde çalışma belgesi verme yükümlülükleri vardır. İşçinin de, alacaklarını tam olarak alması durumunda işverenin istemi durumunda ibraname (Aklama belgesi) verme yükümlülüğü vardır.

KIDEM TAZMİNATI :

1475 sayılı İş Yasası'nın "Kıdem Tazminatı" başlığını taşıyan ve kıdem tazminatı ödeme ve süre v.s. gibi hususları düzenleyen 14'üncü maddesi aynen şöyledir:

"Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin;

1- İşveren tarafından bu kanunun 17'nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2- İşçi tarafından bu kanunun 16'ncı maddesi uyarınca,

3- Muvazzaf askerlik hizmet dolayısıyla,

4- Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sendikalardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,

Bozulması veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması durumlarında işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

İşçilerin kıdemleri, hizmet sözleşmesinin devam etmiş veya kesintilerle yeniden yapılmış olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali veya herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerindeki hizmet sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12.07.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlenmiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret düzeyiyle sınırlıdır. 12.07.1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa işlenmiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin birinci bendin 4'ncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa başvurmuş olduğunu belgelemesi gerekir. İşçinin ölümü durumunda bu koşul aranmaz.

T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle, Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverence kıdem tazminatı ödenir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmeti önceden bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak, bu tazminatının T.C. Emekli Sandığına bağlı olarak geçen hizmet süresine ilişkin kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeli idareleri ile 468 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez. Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı durumlarda son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

13'üncü maddenin (c) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26'ncı maddenin birinci, fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülebilen sözleşmeden ve yasadaki doğan haklar da gözönünde tutulur. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi nedeniyle açılacak davanın sonunda yargıç gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine karar verir. İşçinin yasalardan doğan diğer hakları saklıdır.

Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile lehine değiştirilebilir.

Ancak toplu sözleşmelerle ve hizmet sözleşmeleri ile belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı Devlet Memurları Kanununa bağlı en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

İşçinin ölümü durumunda yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, yasal mirasçılara ödenir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren kişilere veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, malullük, ölüm ve toptan ödeme durumlarına özgü olmak kaydıyla devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 paydan fazlası devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon oluşturulur.

Fon oluşturma ile ilgili konu bir kanunla düzenlenir." denilmektedir.

Şimdi bu maddeye göre, kıdem tazminatı ödenebilmesi için gerçekleşmesi gereken koşulları inceleyelim.

a) İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, sona erdirilmiş olan iş sözleşmesinin en az bir yıl sürmüş olması gerekmektedir. Yani iş sözleşmesinin başlangıç tarihinden, iş sözleşmesinin sona erdirildiği tarihin en az bir yıl olma koşulu vardır. Olmazsa olmaz diyebileceğimiz bu koşul gerçekleşmeden, yasadaki belirtilen diğer koşullar gerçekleşmesi olsa dahi kıdem tazminatı ödenmez.

b) İş sözleşmesinin işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan durumlar ve benzerleri dışında bir nedenle sona erdirilmesi,

c) İş sözleşmesinin, işçi tarafından İş Yasası'nın 16'ncı maddesi uyarınca bildirimsiz olarak sona erdirilmesi,

d) İş sözleşmesinin işçi tarafından muvazaf askerlik nedeniyle sona erdirilmesi,

e) İş sözleşmesinin yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak nedeniyle sona ermesi

f) İş sözleşmesinin işçinin ölümü nedeniyle sona ermesi durumunda işçinin hak kazandığı kıdem tazminatı işçinin yasal varislerine ödenmektedir.

g) Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda.

Bu konu uygulamada pek bilinmeyen bir konu olup, bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışırken, evlenen kadın işçinin, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi isteği ile iş sözleşmesini sona erdirdiği takdirde kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır.

İŞYERİNİN DEVİRİ VEYA İŞVERENİN DEĞİŞMESİ DURUMUNDA KIDEM TAZMİNATI

İşyerinin devir ve el değişimi, işyerinin başka bir yere taşınması gibi durumlarda, işçinin kıdemi işyeri veya işyerindeki iş sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır.

Kısaca, işyerinin devir veya işveren değiştirmesi, başka bir yere taşınması gibi durumlarda işçinin kıdemini İş Yasası güvence altına alınmıştır.

DEĞİŞİK KAMU KURUMLARINDA GEÇEN HİZMET SÜRELERİ

Değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin, kıdem tazminatının hesabında birleştirilmektedir. Bu fıkraya göre, T.C. Emekli Sandığı Yasası ve Sosyal Sigortalar Yasası'na bağlı olarak sadece aynı veya değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi öngörülmektedir.

Sosyal Sigortalar Yasası'na göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçilere, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenmektedir. Kıdem tazminatı işçinin en son çalıştığı kamu kuruluşu işvereni tarafından ödenir.

MEVSİMLİK İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN KIDEMİ

Mevsimlik işçilerin iş sözleşmelerinin sona ermesi durumunda, yasada belirtilen koşullara uyması durumunda, kıdem tazminatına hak kazanırlar. Mevsimlik işçilerin her yıl çalıştıkları süreler, (yasada belirtilen çalışılmış gibi sayılan halleri de varsa) birleştirilerek kıdem tazminatları ödenir.

KIDEM TAZMİNATININ HESABINDA ESAS ÜCRET

Kıdem tazminatının hesaplanmasında, işçinin işyerinden en son aldığı brüt ücret üzerinden hesaplanır.

Genel anlamda bu ücret giydirilmemiş ücret olup, bu ücrete ek olarak işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşmelerden (iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi gibi) doğan diğer yardımlar da kıdem tazminatının hesabında dikkate alınır.

Ancak, kıdem tazminatının hesabında esas tutulacak ücretin hangi ek ödemeleri kapsayacağı hususu, bir çok görüş ayrılıklarına ve uygulamada uyuşmazlıklara neden olmakla beraber, Yargıtay verdiği bir çok kararla bu konuya kısmen açıklık getirmiştir. Yargıtay'ın bu konudaki görüşünü şöyle özetleyebiliriz.

a) Ek ödeme olarak sözleşme ve yasadan doğan çıkarların gözönünde tutulacağı,

b) İşçiye sözleşme ve yasa ile sağlanmış olan çıkarların, devamlı bir ödeme niteliğinde olması koşulunu getirmektedir.

KIDEM TAZMİNATININ ÜST SINIRI

İş Yasası işçiye bir hizmet yılı için toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri ile belirlenen kıdem tazminatı miktarlarının, Devlet Memurları Yasası'na bağlı en yüksek devlet memuruna, 5434 sayılı T.C. emekli Sandığı

Yasası hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek en yüksek emekli ikramiyesinin geçemeyeceğini hükme bağlamıştır.

Mutlak ve emredici bir kural olan bu sınırlayıcı başka bir deyimle kıdem tazminatına üst sınır getiren yasanın bu hükmünü, İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile değiştirmek mümkün değildir. 01.07.1999 tarihinden 31.12.1999 tarihine kadar olan kıdem tazminatı üst sınır 345.200.000.-TL'dir.

KIDEM TAZMİNATINDA ZAMAN AŞIMI

1475 sayılı İş Yasası'nın işçi haklarına ilişkin olarak zamanaşımına yer vermemekle beraber, bu konudaki zamanaşımı sürelerinde Borçlar Yasası'nın genel hükümlerinden yararlanılmaktadır.

Her ne kadar Borçlar Yasası'nda da kıdem tazminatının zaman aşımından açıkça söz edilmiyorsa da, kıdem tazminatlarının zaman aşımında Borçlar Yasasının 125'nci maddesi gereğince 10 (on) yıllık sürenin geçerli olacağı kabul edilmektedir.

Yargıtay'ın da görüşleri, kıdem tazminatının ücret niteliğinde bir alacak olmadığından 10 yıllık zaman aşımına bağlı olacağı biçimindedir.

İŞVERENLERİN SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1475 sayılı İş Yasası'nın 4382 sayılı Yasa ile değişik "Çalıştırma Zorunluluğu" başlıklı 25'nci maddesinde aynen "İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde % 2 oranında sakat kimseyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenlerin çalıştırmakla yükümlü olduğu sakat sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Çalıştırılacak sakat sayısının saptanmasında sürekli işçi sayısı esas alınır. % 2'nin hesaplanmasında yarıma kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olanlar tam kabul edilir.

İşyerinin işçisi iken sakatlanmış olanlara öncelik hakkı tanınır.

Bir işyerinden sakatlanarak ayrılmak zorunda kalıp da sonradan sakatlığı ortadan kalkan sakat işçiler eski işyerlerine alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe o andaki koşullarla başka isteklilere tercih ederek almak zorundadır.

İşveren çalıştırmak zorunda olduğu sakat kimseleri İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile sağlar.

Çalıştırılacak sakatların nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel ve ücret koşulları ile İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından sakatların mesleğe yönetilmeleri, mesleki yönden işverenlerce nasıl işe alınacakları bir tüzükle düzenlenir.

İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde % 3 oranında eski hükümlüyü mesleklerine uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler.

Çalıştırılacak eski hükümlü sayısının saptanmasında sürekli işçi sayısı esas alınır. % 3'ünün hesaplanmasında yarıma kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olanlar tam kabul edilir.

Eski hükümlü çalıştırılmasında kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır.

İşveren çalıştırmak zorunda olduğu eski hükümlüleri İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile sağlar.

"Çalıştırılacak eski hükümlülerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel ve ücret şartları ile bunların iş dışında bağlı olacakları özel ve ücret şartları ile bunların işverenlerce işe alınma usul ve esasları bir tüzükle düzenlenir." denilmektedir.

Bilindiği üzere hukukumuzda iş sözleşmesi için sözleşme serbestisi ilkesi geçerli olup, kişiler herhangi bir sözleşmeyi yapıp yapmamakla veya sözleşmeyi dilediği kişiyle yapma özgürlüğüne ve yasalara aykırı olmaması koşuluyla, sözleşmeyi diledikleri şekilde düzenleyebileceklerken 1475 sayılı Yasa'nın 25'nci maddesi ile sözleşme yapma yetkisi sınırlandırılarak devlet işverenlere belli koşullar altında sakat işçi ile eski hükümlü işçi çalıştırma zorunluluğu getirmiştir.

İşverenin çalıştırmakla yükümlü olduğu sakat ve eski hükümlü sayısını, yasa işyerinde çalışan sürekli işçi sayısının % 3'ü olarak belirlemiştir. Buna göre işyerinde elli ve elliden fazla işçi çalıştırılıyorsa, elli ve daha yukarı ise için % 3 oranında sakat ve eski hükümlü kimselerin işe alınmaları yasal bir zorunluluktur.

% 3'lük yasal zorunluluk, daha önceki % 2'si iken daha sonra bu oran 4382 sayılı yasa ile % 3'e çıkarılarak, sakatlar için % 3 oranının 01.01.1999 tarihinde uygulamaya geçileceği eski hükümlüler için uygulanacak % 3'lük oranın ise 24.10.1998 tarihinden itibaren başlayacağı hüküm altına alınmıştır.

Hemen belirtelim ki, bu madde sadece sürekli işlerde yükümlülük kazanır. Yasa, süreksiz işler için işverenin böyle bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Bu kısa açıklamadan sonra, çalıştırılma zorunluluğu olan sakat ve eski hükümlü kimdir? Sorusuna, "Sakatların istihdamı hakkında Tüzük'ün 2'nci maddesi, sakatı "Bedensel özürleri yüzünden, çalışma güçlerinin en az % 40'ndan, en çok % 70'nden sürekli olarak mahrum bulunanlara % 70'inin üstünde mahrum buldukları halde bir işte verimli şekilde çalışabilecekleri sağlık kurulu raporunda belgelenenleri, bu tüzük hükümleri yönünden sakat sayılırlar....." denilmektedir.

Bu tarife göre, kişinin sakat sayılabilmesi için;

- a) Çalışma güçlerinin en az % 40, en çok % 70'ni sürekli olarak kaybedenler,
- b) % 70'in üzerinde sürekli iş gücünü kaybedenler ve ancak bir işte verimli çalışabilecekleri sağlık kurulu raporuyla belgelenenler, sakat sayılacak ve işe alınma hükümlerinden yararlanacaklardır.

Eski hükümlüyü ise, "Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzük"ün 2'nci maddesi şöyle tanımlanmıştır. "Altı aydan daha uzun süreli hürriyeti bağlayıcı bir cezaya hüküm giymiş ve cezasını infaz kurumlarında tamamlamış veya cezası ertelenmiş veya koşullu salıverme yoluyla serbest bırakılmış olanlar, bu tüzük hükümleri yönünden eski hükümlü sayılırlar.

İkinci suç işlediği belirlenen eski hükümlüler, bu tüzük hükümlerinden yeniden yararlanamazlar.

Bu tarifeye göre eski hükümlü olarak çalıştırma hakkını kazanabilmek için iki koşul öne sürülmektedir.

- a) Kişinin 6 aydan daha uzun süreli hürriyeti bağlayıcı bir cezaya hüküm giyme koşulu,
- b) İşlediği suçu ikinci kez işlememe koşuludur.

Demek ki, 6 (altı) ay ve daha az hürriyeti bağlayıcı bir ceza alan kişi ile istediği suçu ikinci kez işleyen kişi eski hükümlü olarak çalışma niteliğini kaybedecektir.

İşverenin yükümlü olduğu halde, sakat ve eski hükümlü çalıştırması durumunda, 1475 sayılı Yasa'nın 3493 sayılı yasa ile değişik (c) bendi gereğince, 01.01.1999 tarihinden 31.12.1999 tarihine kadar olan sürede çalıştırmadığı her işçi için aylık 124.000.000.-TL idari para cezasına çarptırılacaktır.

Uygulamada en sık rastlanılan bir olayda işverenlerimizin bazılarının bu yükümlülükten kendilerini kurtarmak için bazı hukuk ve etik dışı olaylara başvurmalarıdır ki, bunların en sık rastlanılanı, İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan sakat ve eski hükümlü işçi istemini yaparlarken, dil bilen, bilgisayar bilen v.s. gibi bulunması güç olan nitelikli işçi isteği yapmaları ve kurumunda bu isteği karşılayamaması nedeniyle yükümlülükten kurtulma yöntemiydi Ancak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri bu durumdaki işverenlere, cezai yaptırım uygulamaktadırlar.

Yine yasa ile işverenlere çalıştırma yükümlülüğü getiren diğer bir yasa da, 3713 sayılı Terörle Mücadele Yasası'dır.

Bu yasaya ve "Terör Eylemleri Nedeniyle Şehit Olan veya Çalışamayacak Derecede Malul Kalan Kamu Görevlileri Ev ve Erbaşların Yakınlarının Malul Olup da Çalışabilir Durumda Olanların İstihdamı Hakkında Yönetmelik" hükümleri ile, işyerlerinde 50 veya daha çok sürekli işçi çalıştıran işverenler çalıştırdıkları işyerlerinde % 2 oranında şehit olan veya çalışamayacak derecede sakat bulunan kamu görevlileri ile er ve erbaşların varsa eşlerini yoksa çocuklarından birisini, çocukları da yoksa kardeşlerinden birisini veya sakat olup da çalışabilir durumda olanları istedikleri halinde çalıştırmakla yükümlüdürler.

Söz konusu yasa ve yönetmelik ile, işverenlere çalıştırma zorunluluğu getiren bu hükümleri kısaca irdeleyelim;

a) İşverenin aynı il sınırları içerisinde birden fazla işyeri var ise çalıştırmakla yükümlü oldukları bu kişilerin sayısı, toplam sürekli işçi sayısına göre hesaplanır. Kanaatimizce çalışan şehit yakını veya sakat sayısı bu sayıya dahil edilmez.

b) İşverenler, çalıştırmak zorunda oldukları kimseleri, yükümlülüğün doğmasından itibaren bir ay içinde, işyerlerinin bulunduğu İş ve İşçi Bulma Kurumu ünitelerinden istem yapmak zorundadırlar.

Ancak, kurum aracılığı olmaksızın işe aldıkları bu kimseleri en geç bir ay içerisinde kuruma bildirmek ve kuruma kayıt ettirmekle yükümlüdürler.

Burada dikkat edilecek bir konu, sakat ve eski hükümlülerin yerleştirilmesine yönelik tüzüklerde bulunmayanlar, Terör Eylemleri Nedeniyle Şehit Olan veya Çalışamayacak Derecede Malul Kalan Kamu Görevlileri ile Er ve Erbaşların Yakınlarının Malul Olup da Çalışabilir Durumda Olanların İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin 9'ncü maddesinde isabetli bir şekilde yer alan "İşverenler, çalıştırmakla yükümlü buldukları bu yönetmelik kapsamındaki kişileri kurumdan isterler. Çalışma yükümlülüğünün gerçekleştirilmesini olanaksız kılacak şekilde talep koşulları ileri süremez, hükmü ile aynı maddenin kurum, istemde bulunulan her açık iş için kurumda kayıtlı en az üç kişiyi, niteliklerini listelerle birlikte on beş gün içinde işverene gönderilir.

İşverenler, gönderilen bu kimselerden iş alınan ve alınmayanları, alınmama gerekçeleri ile birlikte on beş gün içinde kuruma bildirmek zorundadır.

İşverence istemin ilk gönderilen kişiler arasından karşılanmadığının bildirilmesi veya bu durumun kurumca belirlenmesi halinde ikinci kez gönderme yapılır. İşverenlerin istemleri durumunda kurum ünitesinde bu yönetmelik kapsamında kayıtlı olanların mesleklerini de içeren liste gönderilir. İşveren ikinci kez gönderilenler ya da listede yer alanlar arasından seçim yapmak ve işe yerleştirmek zorundadır.

Söz konusu hükümle, kötü niyetli ve zorunlu olarak işe alması gereken kişileri işe almak istemeyen işverenlerin önünün kesileceği düşüncesindeyiz.

Çok iyi niyetle ve yerinde çıkarıldığını düşündüğümüz 3713 sayılı Yasa ve bu yasaya bağlı olarak çıkarılan yönetmelik hükümlerinin halka çok iyi duyurulmadığı ve anlatılmadığı kanaatindeyiz. Zira, büyük bir sorumluluk anlayışıyla, şehit yakını ve terör malulü çalıştırmak üzere, İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvuran işverenlerimizin bu istemleri anılan kurumca, başvuruda bulunan kimse olmadığından karşılanamadığını üzümlere belirtmek isteriz.

Bu hususta, ilgili kişilerin bilgilendirilmesi amacıyla görsel basında bu konunun sıkça gündeme getirilmesi, özellikle de valilikler ve kaymakamlıklarca konu ile ilgili bir çalışma yapılması ile bu sorunun aşılabileceğini umuyoruz.

AKLAMA BELGESİ (İBRANAME) VE UYGUMADAKİ YERİ VE ÖNEMİ

Genel hukuk prensipleri açısından, işçinin işvereni temize çıkarma, onu aklama, borç-alacak ilişkisinin bittiğini belirten bir belge olup, İş Yasamızda yer almakla beraber uygulamada çok sık rastlanılan bir belge olup, yasada yer almaması bizce çok büyük bir eksiklik olan aklama belgesi (ibraname) ile ilgili hukuksal boşluk Yargıtay kararları ile doldurulmuştur.

Öncelikle aklama belgesini veren işçi aklama belgesini verdiği tarihte hukuki işlem yapma yetkisine sahip olması gerekmektedir. Örnek olarak, akıl hastası bir kimsenin verdiği aklama belgesinin bir geçerliliği yoktur. Ayrıca, iyiyi kötüyü ayıramayan küçüklerle, hukuki yetkileri olmayan kişilerin yasal temsilcilerinin rızalarını almaksızın verdikleri aklama belgelerinin de geçerliliği yoktur.

İşverenin borcundan aklanması için aklama belgesinin düzenlenip imzalanması tek başına yetersiz olup, bu belgenin işverene verilmesi zorunludur. (Ek-7)

Tüm bunların dışında en önemli bir olmazsa olmaz koşulu olan aklama belgesinin "Açık ve kesin" deyimleri içermesi uygulamada sıkça rastladığımız bir olay da, bazı işverenlerin işçileri işe alma sırasında işçilere imzalatırdıkları aklama belgeleridir. Bu belgelerde genellikle çok genel deyimler kullanılır. Örneğin; "Çalıştığım işyerimden hak ettiğim tüm ücretlerimi aldım. Hafta ve genel tatil günü ücretlerimi aldım. Fazla çalışma ve yıllık ücretli izin paralarımı aldım. İşverenden hiçbir alacağım kalmadığını beyan eder, iş bu ibranameyi imzalarım" şeklindeki aklama belgeleridir ki, yerleşmiş Yargıtay kararlarında da, bu belgelerin bir hüküm ifade etmedikleri ve bir belge niteliğinde olmadıkları şeklindedir. Bir de, işçinin işe alındığı tarihte veya çalıştığı bir esnada boş kağıda işçiye imza atılarak alınan aklama belgelerinin de hukuken hiçbir geçerlilikleri bulunmamaktadır.

Yukarıda da belirttiğimiz şekilde aklama belgesinin iş ilişkisinin sona ermesi durumunda işçi tarafından çalıştığı süreyi belirten, işverenden aldığı meblağları açık seçik belirten ve kesin dille yazılmış bir belge olmalıdır.

Yargıtay 9. H.D., 9.5.1969 T., 2438 E., 5197 K. 16.6.167 T., 6297 E.

"Bir konuda ibranın varlığından bahsedebilmek için, doktrinde de kabul edildiği üzere, gerçekleşme şartlarından biri..... olan "Şüphe ve tereddüt"ten uzak bir açıklık ve seçiklikte bulunması zorunludur.

Yargıtay, 4.H.D., 9.12.1957 T: 10737 E: 7244, K: "İbraname tarihi" işçinin akıl hastanesinde bulunduğu zaman tesadüf edince mahkeme ehliyetini araştırmaya mecburdur.

ÇALIŞMA SÜRELERİ :

İş Yasası'nın 61'nci maddesinin üçüncü fıkrasına göre ve 61. Maddede belirtilen iş süresine ilişkin esasları belirten 11.05.1984 tarih ve 18398 No.lu Resmi Gazete'de yayımlanan "İş Süreleri Tüzüğü"nün İş Süreleri başlıklı 2'nci maddesinde belirtildiği üzere, "İş Süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu'nun 62'nci maddesinin birinci fıkrasında yazılı sürelerde iş süresinden sayılır. Aynı kanunun 64'üncü maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, iş süresinden sayılmaz." Bu tanıma göre iş süresi deyiminden, işin başlangıcından sonuna kadar olan ve işçinin işinin başında geçirdiği veya 62'nci maddenin birinci fıkrasında belirtilen iş süresinden sayılan haller anlaşılacaktır.

İş süresi, bireysel iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenir. Ancak, İş Yasası'nın emredici hükümleri önemli bir rol oynar. Zira, İş Yasası genel olarak iş süresini günlük 7.5. saat haftalık 45 saatle sınırlamıştır. Yasal olarak uyulması gereken bu sınırlar, bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile aşağıya çekilebilmesine karşın yasanın bu emredici hükmü ayırık bazı durumlar dışında kesinlikle asılamaz.

Bu kısa anlatımdan anlaşılacağı üzere, iş sürelerine ilişkin yasal sınırlama işyerine veya yürütülen işlere yönelik olmayıp, işçilerin şahıslarına ilişkindir.

Basit bir anlatımla üç vardiya halinde çalışan bir işyeri 24 saat çalışabileceği durumda, bu işyerinde çalışan işçiler günlük 7.5 saat ve haftalık 45 saat çalışacaklardır.

İş süresinin tanımını yaparken söz edilen iş süresinden sayılan haller nelerdir? Bunları 62'nci madde çerçevesinde belirtelim. İş süresinden sayılan durumlar;

1- a) Madenlerde, taş ocaklarında veya her ne çeşit olursa olsun yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,

- b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- c) İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,
- d) İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda veya işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,
- e) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilecek süreler, süt vermek için belirtilecek süreleri,
- f) Demiryolları ve diğer yollar ve köprülerin yapılması, korunması veya bakım ve onarımı gibi işlerde olduğu gibi, işçilerin oturdukları yerlerden gitmeleri her türlü işlerde bunların toplu surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler,

İşçinin günlük kanuni iş sürelerinden sayılır.

II- İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sadece sosyal yardım amacıyla işyerine götürüp getirilme esnasında araçlarda geçen zaman iş süresinden sayılmaz.

Cumartesi Günü Çalışma Uygulaması

Çalışma yasalarımızda Cumartesi iş günü olup, tarafların anlaşmaları ile, (toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmeleri) Cumartesi günü çalışılmayarak, haftalık çalışma süresi olan 45 saat 5 güne yayılarak çalışılabileceği gibi, yine 45 saati aşmamak üzere, Cumartesi günü kısmen de çalışma yapılabilir.

Fazla Çalışma

İş Yasasının 35'nci maddesinde belirtildiği üzere, 61'nci maddede belirtilen haftalık 45 saatlik çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışma süresi fazla çalışmadır.

Fazla çalışma yapılabilmesinin koşulları;

- a) Öncelikle bir işyerinin fazla çalışma yapılabilmesi için, bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünden fazla çalışma izni alınması, (Ek-8)
- b) Fazla çalıştırma yaptırılacak işçilerin olurlarının alınması.

Bölge müdürlüğüne fazla çalışma izni için başvuru dilekçesine fazla çalışma yaptırılacak işçilerin olurlarını gösteren belge ile başvurulması gerekmektedir. Fazla çalışmaya olur vermemiş işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

Fazla çalışma izni genellikle bir yıl için alınır ve fazla çalışma izin süresinin bitiminde fazla çalışma izni yeniden alınmalıdır.

Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemeyeceği gibi, fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı da fazla çalışmaya başlanıldığı günden itibaren bir yıllık süre içinde 90 iş gününden fazla olamaz.

Yukarıda da belirtildiği üzere, 90 günlük fazla çalışma süresi sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere yöneltilmiş olmayıp işçilerin kendilerine ilişkindir.

Fazla her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli artırılması suretiyle ödenir. Fazla çalışma süresinin hesaplanmasında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saatten fazla olan süreler ise bir saat olarak kabul edilir ve buna göre hesaplanır.

Fazla Çalışma Tüzüğü'nün 3'üncü maddesine göre aşağıda sayılan işlerde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

a) İş Yasası'nın 61'nci maddesinin (B) bendi uyarınca sağlık kuralları bulunmadan günden ancak 7.5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde,

b) İş Yasası'nın 65'nci maddesinin (1)'inci fıkrasında tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde, (günlük) yasal çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan iş gece işi sayılır. Ancak, bu ayrıma göre, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak yapılacak fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir. Başka bir örnekli anlatımla, 09.00-18.00 saatleri arasında çalışan bir atölye akşam 20.00'den sonra 3 saatlik fazla çalışmasını yapabilir.

İş Yasası'na göre "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken sabah 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemidir. (İş Yasası Md.65)

c) Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon tüne inşaatı gibi yer ve su altında yapılanlarda, "Fazla Çalışma Tüzüğü"nün 4'ncü maddesine göre de, aşağıda belirtilen işçilere fazla çalıştırma yaptırılamaz.

1- 15 yaşından aşağı kız ve erkek çocuklarına,

2- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği, işyerinin veya sosyal sigortalar kurumu hekimlerinin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilere,

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, fazla çalıştırma yaptırmak için, fazla çalışma yaptırılacak işçilerin olurlarının alınması koşul olup, bu olur, iş sözleşmeleri ile toplu iş sözleşmeleri ile o işte fazla çalıştırma yaptırılacağı hükmü konularak alınabileceği gibi, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerinde, işçinin oluru tek tek alınabilir. Toplu iş sözleşmesi olan işyerlerinde ayrıca işçinin oluru aranmaz.

Yukarıda sözü edilen "Sağlık Kuralları Bakımından Günden Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Tüzüğü"nün 2'nci maddesinde günde ancak yedi buçuk saat çalışılabilecek işler ile 3'ncü maddesinde yedi buçuk saatten daha az çalışabilecek işler gösterilmiştir.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI VE UYGULAMASI :

Anayasamızın çalışanlara tanıdığı dinlenme hakkı (Md.50) 1475 sayılı İş Yasamızda yıllık ücretli izin olarak düzenlenmiş olup, bu hak İş Yasası'nda emredici hükümlerle düzenlenmiş bulunmaktadır. İş Yasası, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyeceğini belirtmekte, izinde çalışma yasağı, koyarak yıllık ücretli izin hakkını kullanan işçinin izinli olduğu süre içerisinde ücret karşılığında başka bir işte çalıştığını anlaşılması halinde, işverene bu işçiye izin süresince ödemediği ücretini geri alma yetkisini vermekle Anayasamızın ve İş Yasası'nın çok önem verdiği yıllık ücretli izine orta ve küçük çaplı işletmelerin işverenlerinin ve işçilerinin gerekli önemi vermediği kanaatindeyiz. Zira, bu tür işletmelerde işçi izin kullanmayarak işyerinde çalışır ve izin süresi kadar ücreti de ayrıca işveren kendisine öder. İş Yasasının izin hakkından vazgeçilemeyeceğini hüküm altına almış olmasına karşın uygulamada pek sık rastlanan bu hususun iş verimini düşürdüğü gibi iş kazalarına da neden olduğu açıktır. Çünkü dinlenmeyen işçinin verimli olamayacağı gibi dikkat süresinin de düşeceği bilimsel bir gerçektir.

Yıllık Ücretli İzine Hak Kazanma :

İşçinin yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için işyerinde çalışmaya başladığı günden itibaren en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir.

Yıllık ücretli izin hakkının kazanılması için gerekli olan bir yıllık çalışmanın işverenin aynı işyerinde olması gerekmektedir. İşçinin aynı işverenin bir veya birden çok işyerinde çalıştığı süreler birleştirilerek hesaba katılır.

Aynı işverenin işyerinde işçinin değişik zamanlarda aralıklı olarak çalışması halinde, bu sürelerinde birleştirilerek hesaplanması gerekir. Buna örnek olarak, bir işçinin bir işverene ait bir işyerinde dört ay çalışıp,

işten ayrılan işçinin daha sonra yeniden işe girmesi halinde, yıllık ücretli iznin hesabında daha önce çalıştığı 4 aylık sürenin hesaplamaya dahil edilmesi gerekmektedir. Yani bu işyerinde işçinin 8 aylık bir çalışması yıllık ücretli iznin hak edilmesi için yeterlidir. (Md. 50/1) Ayrıca işçi izin istemi için işverene yazılı olarak başvurması gerekir. (Ek-9)

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından yararlanamazlar. (Md. 50)

Yıllık Ücretli İzin Hakkının Hesabında Çalıştırılmış Gibi Sayılan Durumlar :

1475 sayılı İş Yasası'nın 51'nci maddesinde, yıllık ücretli izin hakkının hesabında bazı durumların çalışmış gibi sayılacağı hüküm altına almıştır. Bu durumlar şunlardır;

- a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler,
- b) Kadın işçilerin 70'nci madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler; (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.)
- d) Çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla)
- e) 62'nci maddede sözü geçen zamanlar,
- f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,
- g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,
- h) İşçilerin uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili yasalara göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara veya işçilik konuları ile ilgili milletlerarası kuruluşların konferans, kongre veya komitelerine işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri günler,
- i) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde iki güne kadar verilecek izinler,
- j) İşveren tarafından verilen diğer izinler,
- k) Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

Yukarıda belirtildiği gibi sayılan bu haller yıllık ücretli izine hak kazanma hesabında çalışılmış gibi sayılan hallerdir. Ancak, burada "yasal grev ve lokavttan" söz edilmemekle beraber, grev ve lokavtta geçen süreler yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış gibi sayılmamaktadır.

İzin Süreleri :

1475 sayılı İş Yasası'na göre, çalışma süresi, bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 12 gün; beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara 18 gün; on beş ve daha fazla olanlara 24 gün yıllık ücretli izin verilir. Hemen belirtelim ki, on sekiz ve daha küçük yaşta işçilere verilecek yıllık ücretli izin 18 günden az olamayacaktır.

Uygulamada çok sık rastladığımız bir konu; "beş yıldan fazla" ibaresine dayanılarak, çalışma süresi beş yılı aşan işçiye kaç gün izin kullanılacağı konusudur ki; yasada bir yıl çalışmış olmak koşulu nedeniyle her yılın izni gelecek yıl kullanılacağından 18 günlük iznine hak kazanabilmek için bu izin hakkını doğuran altıncı yılın dolmuş olması gerekmektedir ki, uygulanacak ve doktrinde, yargı kararlarında bu görüş kesinlik kazanmıştır.

İzin Uygulanması :

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili, genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Ayrıca, işveren tarafından işçiye yıl içinde verilen başka ücretli ve ücretsiz izinlerle, dinlenme ve hastalık izinleri (raporlu günleri) izin süresinden sayılmaz.

İzin süresi işveren tarafından bölünemez. Ancak 18 ve 24 günlük izinler, bir bölümü 12 günden az olmamak üzere tarafların olurları ile ikiye bölünebilir. Bu durumda işveren işçiye en fazla 7 gün ücretsiz yıl izni verebilir.

İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarını ortadan kaldırmaz. Bu konunun aksine bir sözleşme dahi olsa, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretler "Yeni İşveren" tarafından ödenir. İşveren işçilere verdiği izinleri yıllık ücretli izin defterinde izlemek zorundadır. (Ek-10)

İzin Ücreti :

İşveren, yıllık ücretli izine hak kazanan işçiye yasanın belirlediği izin süresi kadar ücretini işçinin yıllık ücretli izine başlamasından hemen önce peşin ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi için ücreti, iş sözleşmesinin işveren veya işçi tarafından sona erdirilmesi durumunda iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine işverence ödenmek zorundadır.

Yasanın 57'nci maddesine dayanılarak çıkarılan "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği" ile verilecek izinlerin hak ve koşullarını, kullanma esaslarını, biçim ve belgelerini belirlemiştir.

Yıllık Ücretli İzin Haklarında Zamanaşımı :

Yıllık ücretli izinlerde 5 (Beş) yıllık zamanaşımı süresi vardır. Zaman aşımının izin hakkının doğduğu günden itibaren hesaplanmasının doğru olduğu kanısındayız.

Zamanaşımının izin hakkının doğduğu günden itibaren hesaplanmasının doğru olacağı kanaatindeyiz.

TOPLU İŞ HUKUKU

Toplu İş Hukuku bölümünde 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nı ayrıntılı olarak irdeleyerek sizlere aktarmak gerektiği inancını taşıyoruz. Ancak, ilgili yasaların toplum yaşamını ilgilendiren, konuları içermesinden dolayı bu başvuru kitapçığına koyma olanağını bulamadık. Başvuru kitapçığının sayfa sayılarının az olması ve meslektaşlarımız tarafından sıkılmadan okunabilmesi için anılan yasaların bir başka kitapçıkta sunulması gerekmektedir. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının, Grev ve Lokavt bölümünün güncel olması, son zamanlarda sosyal güvenlik yasa tasarılarının eleştirilerinde gündeme gelmesi özelliği nedeniyle kitapçığımıza almış bulunuyoruz. Anılan yasalar gereğince ilgili kuruluşlara verilmesi gereken;

İşçi Çizelgesi (Ek-11)

Ek-2 İşçi Bildirim Listesi (Ek-12)

Ek 2 İşçi Çıkış Bildirim Listesi (Ek-13)

Gibi belgeler meslektaşlarımıza yardımcı olabilmek için ek olarak sunulmuştur.

GREV VE LOKAVT

Grev sözcüğü dilimize Fransızca'dan gelmiştir. Dil Derneği'nin yayınladığı Türkçe sözlükteki anlamı ise iş bırakımıdır.

Grev (İş Bırakımı) Nedir?

İşçilerin belli istekleri kabul ettirmek amacıyla, topluca işi bırakmalarına grev denir. Grev bir işverene veya bir işveren örgütüne karşı yapılabilir. Bir başka anlatımla, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle, işyerinde çalışmaları durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşmak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına GREV denir.

Grev (İş Bırakımı) Türleri Nelerdir?

Grevler doğuş nedenine, amacına, kapsamına bağlı olarak değişik türde olurlar.

Çıkar Grevi

Herhangi bir çıkar uyuşmazlığı sonucunda ortaya çıkan grev çıkar grevidir.

Siyasal Grev

Siyasal Grev, belli bir siyasal otoritenin kararı veya eylemini etkilemeye, herhangi bir kararı almasını veya almamasını veya herhangi bir eylemde bulunmasını veya bulunmamasını sağlamaya yönelik greve denir.

Günümüzde işçilerin tanımıyla "mezarda emekliliğe hayır" eylemlerini salt emeklilik yaşının yükseltilmesine karşı gösterileri örnek verebiliriz.

Ekonomik Grev

Grevci işçileri çalıştıran işvereni veya işveren topluluğunu doğrudan doğruya çalışma konularında etkilemeye yönelik greve Ekonomik Grev denir.

Genel Grev

Ülke ekonomisini bir bütün olarak etkileyebilecek kapsama ve öneme sahip greve Genel Grev denir.

Dayanışma Grevi veya Sempati Grevi

Bir işçi topluluğunun kendilerini çalıştıran işverenle aralarında doğrudan doğruya bir uyuşmazlık bulunmamasına karşın, başka bir işveren tarafından çalıştırılan işçilerin yürüttükleri grev eylemine destek olmak amacıyla başlattıkları greve, dayanışma grevi veya sempati grevi denir.

İş Yavaşlatma

Bu tür grevlerde, işin özelliğine göre değişen yöntemlerle verimliliğin düşürülmesi, çalışmaya ilişkin kuralların çiğnenmeden veya göreve ilişkin kurallar sonuna değin uygulanmak suretiyle yapılır. Tam bir grev değil, benzeri bir uygulamadır.

Yasalarımızda Grev

İlk kez 1961 Anayasası ile Grev hakkı Anayasal güvenceye kavuşmuştur. 1961 Anayasasının öngördüğü doğrultuda düzenlemeler, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile yapılmıştır.

1982 Anayasası önceki anayasaya göre grev hakkına önemli kısıtlamalar getirmiştir. 1982 Anayasasının öngördüğü çerçevede bir grevin esasları, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, grev ve lokavt yasasında hükme bağlanmıştır.

Yasal Grev (İş Bırakımı)

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın 25. Maddesi yasal grevi şöyle tanımlamaktadır. Toplu İş Sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma koşullarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu yasa hükümlerine uygun olarak yapılan greve YASAL GREV denir.

Yasal Grevin Unsurları

a) Yasada Belirlenen Amaca Uygunluk

2822 sayılı Yasanın 25. Maddesinde tanımı yapılan grev, grevin hangi amaçla yapılacağını hükme bağlamıştır.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan bir uyuşmazlıkla ilgili olmayan amaçlarla yapılacak grevlerde yasa dışı sayılmaktadır. Bu bağlamda siyasal grev, genel grev, ekonomik grev, çıkar grevi tanımının kapsamına girmeyen tüm grev türlerinin yasak olduğu yasa da ayrıca ve açık olarak hükme bağlanmıştır.

b) Yetkili Sendikanın Karar Vermiş Olması

Yasal grevin 2822 sayılı Yasanın hükümlerine uygun olarak yapılması gerekmektedir.

Herhangi bir işçi topluluğunun, herhangi bir sendikanın verdiği karara dayalı olarak ilan edilen her grevin yasal grev sayılması mümkün değildir. 2822 sayılı Yasanın 27. maddesine göre yasal grevin koşullarından biri de grev kararının, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendika tarafından alınmış olmasıdır.

c) İşin Topluca Bırakılması

2822 sayılı Yasa grevi tanımlarken topluca çalışmamak koşulunu da belirlemiş bulunuyor. Bunun sonucu olarak işi yavaşlatılması işyeri işgali gibi işin topluca bırakılması biçiminde yürütülmeyen eylemlerin yasal grev kapsamında sayılması mümkün değildir.

d) Grevin Yasaya Uygun Olması

Gerek 2822 sayılı Yasada, gerekse diğer bazı yasalarda yer alan hükümlerle grev hakkına ilişkin bazı yasaklamalar ve kısıtlamalar getirilmiştir. Bir grevin yasal sayılabilmesi için, yasalarda öngörölmüş bulunan bazı yasaklayıcı ve kısıtlayıcı hükümler çiğnenmeksizin kararlaştırılmış ve yürütölmüş olması gerekir.

LOKAVT

Lokavt sözcüğü dilimize İngilizce'den geçmiş bir sözcüktür.

Lokavt Nedir?

Lokavt, genel anlamı itibarıyla, işyerinin veya işyerlerinin kapatılarak işçilerin işine son verilmesi demektir. 2822 sayılı Yasa'da tanımı "İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten çıkarılmasına Lokavt denir.

Yasal Lokavt

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt yasasının 26. Maddesi yasal lokavtı şöyle tanımlamaktadır. Toplu İş Sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu yasa hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta yasal lokavt denir.

Yasal Lokavtın Unsurları

1- Yasa'da Belirlenen Amaca Uygunluk ve Saldırı Lokavtı Yasağı

Yasa, grev hakkı gibi lokavtın amacını da "Toplu İş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması" durumu ile sınırlamıştır. Dolayısıyla lokavt da yalnızca çıkar uyuşmazlıkları ile ilgilidir.

Yasa, lokavtın yapılmasını grev hakkından farklı olarak, ayrıca "işçi sendikası tarafından grev kararı alınması" koşuluna bağlamıştır. Yasa lokavtın yapılmasını, grev kararının uygulanması değil, alınması koşuluna bağlamıştır. Oysa karar alınmış olan her grev uygulanmayabilir veya uygulanması fiilen veya hukuken olanaksız olabilir. Bu durumda, işveren ilgili işyerinde veya işyerlerinde uygulanmakta olan bir grev bulunmamasına karşın, lokavta başvurabilecek, yani saldırı lokavtı başlatabilecektir. Ayrıca, yasaya göre "Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın kaldırılmasını gerektirmez."

2- Yetkili İşveren Tarafınca Karar Verilmiş Olması

Yasa, lokavtın uyuşmazlığın çıktığı işyerinin sahibi işveren veya işveren vekili veya işverenin üyesi olduğu işveren sendikası tarafından verilmesi koşulunu öngörmüştür.

3- İşçilerin Topluca İşten Uzaklaştırılması

Yasa lokavtın tanımında "İşçilerin topluca işten uzaklaştırılması" koşuluna yer vermiştir. Dolayısıyla işyerinin faaliyetinin aksamamasına veya kısmen aksamamasına neden olacak biçimde işçilerin ancak bir bölümünün işten uzaklaştırılmaları, lokavt tanımına uymamaktadır.

4- Lokavtın Yasaya Uygun Olması

Yasa, yasal lokavtı tanımlarken "Yasa hükümlerine uygun olarak" yapılması koşulunu öngörmüştür. Dolayısıyla 2822 sayılı Yasa'da ve ilgili diğer yasalarda yer alan hükümlere aykırı olarak yapılan lokavt, yasal değildir.

Grev ve Lokavt Yetkisi Kime Aittir

Grev yetkisi, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlığın tarafı olan işçi sendikasına, lokavt yetkisi ise bu tür uyuşmazlığın tarafı olan işverene veya bu işvereni temsil eden işveren sendikasına tanınmıştır.

Grev (İş Bırakımı) Kararı

Grev (İş bırakımı) kararının alınabilmesi için, arabuluculuk aşamasından geçilmiş ve arabuluculuk faaliyetinin uyuşmazlıkla sonuçlanmış olması gerekir. Grev kararı, bu durumu belgeleyen ve arabulucu tarafından düzenlenen uyuşmazlık tutanağının bildiriminden itibaren altı iş günü geçtikten sonra ve bu sürenin geçmesinden sonraki altı iş günü içinde alınabilir.

Grev kararının birer örneği, karar gününden itibaren altı iş günü içinde karşı tarafa bildirilmek üzere, notere ve görevli makama verilir. Ayrıca grev kararı, işyerinde veya işyerlerinde ilan edilir.

Lokavt Kararı

Lokavt kararının alınabilmesi için ise karşı tarafça grev kararının alınmış olması ve bu kararın ilgili işverene veya varsa onu temsil eden işveren sendikasına bildirilmiş olması gerekir. Lokavt kararı, grev kararının bildiriminden itibaren altı iş günü içinde alınabilir. Bunun anlamı grev kararı alınmışsa, uygulanmasa dahi lokavt kararı alınabilecektir. Yasaya göre, grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri içinde alınabilir.

Lokavt kararının bildirim ve ilanında da yukarıda grev konusunda yapılan açıklamalardaki yol izlenir.

Grev Oylaması

1- Grev Oylamasının Yapılması

Grev kararının ilan edildiği bir işyerinde, grev kararının uygulanabilirlik kazanması için, grev oylaması yapılır. Grev oylaması isteği, grev kararının işyerinde ilan edilmesinden başlayarak altı iş günü içinde yapılabilir. Grev oylaması o işyerinde çalışan işçilerin en az ¼'ünün yazılı isteği üzerine yapılır.

Grev oylaması isteği, o yerin yerel biriminin en büyük yöneticisine yapılır. Grev oylaması o yerin en büyük yöneticisinin belirleyeceği gün ve saatte yapılır. Kendisinin veya görevlendirileceği bir memurun gözetiminde oylama isteğinin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde, işyerinde ve çalışma saatleri dışında yapılır. Grev oylaması, gizli oy açık sayım esasına göre yapılır. Oylamada, grevin yapıldığı günde işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu, grevin yapılmasına karşı oy verirse grev uygulanamaz. Grev oylamasına karşı itiraz, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılır. Mahkeme, itirazı üç iş günü içinde sonuçlandırır.

2- Grev Oylamasında Grev Yapılmaması Sonucunun Çıkması

Grev oylaması sonucunda işçiler grevin yapılmasına karşı oy vermişlerse, uyuşmazlığa taraf olan sendika aşağıdaki iki yöntemden birini izleyebilir:

1- Karşı tarafla anlaşır.

2- Uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir.

Sendika, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren on beş gün içinde bu yöntemlerden herhangi birini işlememiş ise yetki belgesinin hükmü kalmaz.

3- Grev Oylamasının Lokavta Etkisi

Grev kararı alındıktan sonra grev oylamasına gidilmesi durumunda, grev oylaması sonuçlanıncaya değin geçecek sürede, grev fiilen başlamamış olmasına karşın, işveren açısından lokavta başvurma olanağı doğmuş olacaktır. Çünkü, yasaya göre lokavt için grevin fiilen başlaması gerekmemekte; greve başvurulmuş olması yeterli olmaktadır.

Grev ve Lokavtın Başlaması

A- Olağan Durumda

Olağan durumlarda, grev ve lokavt kararı, kararın karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde başlar. Grev ve lokavt kararının noter aracılığı ile altı gün önceden karşı tarafa bildirilmesi gerekir.

B- Grev Oylaması Yapılan Durumlarda

Grev oylaması yapılan durumlarda yukarıda belirtilen altmış günlük süre, oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlar.

C- Geçici Yasaklama ve Erteleme Durumlarında

Grev ve lokavtın geçici olarak yasaklanması durumunun sona ermesi veya ilgili kuruluşun grev yasağını kaldırması veya grev veya lokavtın "ertelenmesi" kararının altmış günden önce kaldırılması durumlarında yukarıda "olağan durum" da açıklanan yöntem izlenir.

D- Grev ve Lokavtın Başlaması Koşullarına Aykırılık

Karşı tarafa bildirilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama verilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanmaz. Bildirilen günde başlamayan grev hakkı düşer. Grev hakkı süresi içinde uygulamaya konulmamış ise ve alınmış bir (lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamış ise yetki belgesinin hükmü kalmaz.

GREV VE LOKAVT GÖZCÜLERİ

1) Grev Gözcüleri

Yürürlükte bulunan yasalara göre grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kendi üyelerinin greve uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla sınırlı olmak üzere, grev ilan edilmiş olan işyerinin giriş çıkışlarında grev gözcüsü bulundurabilir.

2) Lokavt Gözcüleri

Lokavt gözcülerinin görevi yasal lokavt kararına uyulmasını sağlamaktır. Lokavt gözcülerinin zor ve şiddet kullanmaları ve gözdağı vermeleri, korkutmaları yasaktır. "Bu işyerinde lokavt vardır" yazısının dışında yazı yasaklanmıştır.

Grevden farklı olarak, Yasa, Lokavt gözcülerinin sayılarını belirlemiştir ve işverenin kendisinin ve işveren sendika üyelerinin dışındaki kimselerin lokavt gözcüsü yapılması olanaklıdır. Ayrıca lokavt gözcülerinin barınak yapmalarının yasaklanmasının anlamı olmayacağı için gerek görülmemiştir. Zira lokavt gözcülerinin barınma amacıyla işyerine ait binaları kullanmaları her zaman olanaklıdır.

Grev ve Lokavtın Sonuçları

1- Grev ve Lokavtın Hizmet Sözleşmelerine Etkisi

Yasal bir grev kararının alınmasına katılma, böyle bir kararın alınmasını destekleme, böyle bir greve katılma veya böyle bir greve katılmayı destekleme nedeni ile bir işçinin hizmet sözleşmesi bozulamaz.

Yasal bir greve katılan veya yasal bir lokavt nedeni ile işinden uzaklaştırılan veya greve katılmadığı halde işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin hizmet sözleşmelerinden doğan hak ve borçları grev sona erinceye değin askıda kalır. Ancak grevci işçilerin yasal grev veya lokavtın başlamasından önceki döneme ilişkin ücretleri ve ekleri her zamanki süresinde ödenir.

Grev ve lokavt süresince hizmet sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardım ödenmez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.

Yasa bu hükmün, toplu iş sözleşmeleriyle ve hizmet sözleşmeleriyle -işçi lehine de olsa- değiştirilemeyeceğini öngörmüştür.

2- İşçi İşe Alma ve Başka İşe Girme Yasağı

İşveren, yasal bir grev veya lokavtın süresi içinde grev yapan işçilerin yerine, hiçbir surette sürekli veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Bu yasağa aykırı hareket eden işverenlere, grev yapan işçilerin yerine çalıştırdıkları her işçi için para cezası uygulanır.

Karşılık olarak, grev yapan işçilerin başka işte çalışmaları yasaktır. İşveren bu yasağa uymayan işçilerin hizmet sözleşmelerini bildirimssiz olarak bozabilir.

3- Yasal Grev ve Lokavtın Konut Haklarına Etkisi

İşveren, yasal bir grev veya lokavtın süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmasını isteyemez. Ancak, bu yasak, grev veya lokavtın uygulanmaya başlamasından itibaren 90 gün devam eder.

4- İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu ve Greve Katılmayanların Durumu

Bir işyerinde grev veya lokavtın uygulanmaya başlanmasıyla birlikte işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılan veya lokavt yapılan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde topluluk

oluşturmaları yasaktır. Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri için gerekli araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz.

Greve katılmayan veya katılmakta vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiç engellenemez. İşveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta özgürdür. Grev ve lokavt sırasında çalışması zorunlu olanların dışında olup da greve katılmayanlar, grev sonrasında yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

5- Yasal Grev ve Lokavta Katılamayacak Olanların Durumu

Yasa kendi isteğiyle greve katılmayanların dışında, greve veya lokavta katılamayacak olanları ayrıca belirlemiştir.

Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin sürekliliğini, işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarımamül, mamül maddelerin bozulmasını; hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, yasal grev veya lokavt sırasında çalışmak zorundadır. Ancak, işçilerin bu yolla çalıştırılmaları, hiçbir biçimde üretim veya satışa yönelik olmamalıdır.

6- Yasa Dışı Grev ve Lokavtın Sonuçları

Yasa dışı grev yapılması durumunda, işveren, böyle bir greve katılan veya destekleyen işçilerin hizmet sözleşmelerini ihbarsız ve tazminatsız olarak bozabilir. Yasa dışı grevden doğan zararlar, greve karar veren sendika veya greve katılan işçiler tarafından ödenir.

Yasa dışı lokavt durumunda, işçiler hizmet sözleşmelerini ihbarsız bozabilirler. Dolayısıyla yasa dışı lokavt karşısında işçilerin sahip oldukları böyle bir hakkın kullanımı, kaçınılmaz olarak, kendi kendilerini işlerinden yoksun bırakma sonucunu da beraberinde getirmektedir.

İşveren, işçilerin yasa dışı lokavt süresine ilişkin olarak hizmet sözleşmelerinden doğan alacaklarını herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın ödemek zorundadır.

GREV VE LOKAVTIN SONA ERDİRİLMESİ

1- Grev ve Lokavt Kararını Veren Tarafça Sona Erdirilmesi

Yasal grev veya lokavta karar vermiş olan taraf, yasal grev ve lokavtı dilediği zaman sona erdirebilir. Bunun için, sona erdirmeye kararını karşı tarafa, ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmesi gerekir. Yasal grev veya lokavt ilanının yapılması ile son bulur. Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.

2- İşçi veya İşveren Sendikasının Tüzel Kişiliğinin Sona Ermesi veya Çalışmaların Durdurulması

Greve karar veren işçi sendikasının veya lokavta karar veren işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, çalışmalarının durdurulması durumunda, duruma göre grev ve lokavt sona erer.

3- İşçi Sendikası Üyelerinin Dörtte Üçünü Yitirmesi

Grevi uygulayan sendikanın grevin uygulandığı işyerinde çalışan üyelerinden dörtte üçünün, bu sendikadan ayrıldıkları ilgililerden biri tarafından saptanarak yetkili mahkemeye başvurulduğu takdirde, mahkemece grevin sona erdirilmesine karar verilir.

GREV VE LOKAVT YASAKLARI

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt yasağı ile diğer bazı yasalarda da grev ve lokavta ilişkin değişik yasaklar öngörülmüştür.

A- Grev ve Lokavtın Yasak Olduğu İşler

2822 sayılı Yasa'nın 29. maddesi grev ve lokavtın yasak olduğu işleri belirlemiştir. Buna göre aşağıdaki işlerde grev ve lokavt yapılamaz.

1- Can ve mal kurtarma işlerinde,

2- Cenaze ve tekfin (kefenleme) işlerinde,

3- Su, elektrik, havagazı, termik santralleri besleyen linyit üretimi, doğal gaz ve petrol sanayi, üretimi, arıtımı, dağıtımı, üretimi, nafta ve doğal gazdan başlayan petro-kimya işlerinde,

4- Banka ve noterlik hizmetlerinde,

5- Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde.

B- Grev ve Lokavtın Yasak Olduğu Yerler

2822 Sayılı Yasanın 30. Maddesi grev ve lokavtın yasak olduğu yerleri belirlemiştir.

1- İlaç üreten işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum üreten kuruluşlarla, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispensar ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde,

2- Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk ve bakım yerlerinde, huzurevlerinde,

3- Mezarlıklarda,

4- Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde.

C- Grev ve Lokavtın Geçici Olarak Yasaklanması

1- Savaş durumunda, genel ve kısmi seferberlik (Bölümsel savaş hazırlığı) süresince savaş durumunda, genel veya kısmi seferberlik (Bölümsel savaş hazırlığı) süresince grev ve lokavt yapılamaz.

2- Felaket (Büyük zarar ve sıkıntılara yol açan olay) durumlarında yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması ve depremlerin neden olduğu ve genel yaşamı zorlaştıran, büyük zarar ve sıkıntılara yol açan olaylarda, Bakanlar Kurulu gerekli gördüğü işyerlerinde ve iş kollarında grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasak kararı, bu durumların ortaya çıktığı yerlerle ve bu durumların süresiyle sınırlı kalmak zorundadır.

3- Olağanüstü durumlar ve sıkıyönetim durumu.

2822 sayılı Yasa, öngördüğü grev ve lokavt yasaklarına ek olarak, olağanüstü durumlar ve sıkıyönetim durumunda uygulanacak hükümlerin saklı olduğunu da hükme bağlamıştır.

2935 sayılı Olağanüstü Durum Yasasında ve onunla bağlantılı olarak değişik tarihlerde yürürlüğe girmiş bulunan yasa hükmünde kararnemelerde, sendikaların çalışmalarının durdurulmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

430 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2. Maddesinde "Olağanüstü Durum Bölge Valisi; 285 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede sayılan ve olağanüstü durum ilan edilen illerde ve olağanüstü durumun devamı süresince grev, lokavt yetkisini kullanması, irade beyanı, referandum gibi sendikal çalışmaları durdurabilir veya izne bağlar" hükmünü içermektedir.

Diğer yandan 1402 sayılı Sıkıyönetim Yasasının 3/1 maddesine göre sıkıyönetim komutanları grev hakkının kullanımı ve tümüyle sendikal çalışmaları sürekli olarak durdurmak veya izne bağlamak yetkisine sahip kılınmışlardır.

D- Grev ve Lokavtın "Ertelenmesi"

Bakanlar Kurulu, genel sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte olduğu gerekçesiyle, yasal bir grevi veya lokavtı 60 gün süreyle erteleyebilir. Erteleme üzerine, önce Bakanlığın girişimiyle arabuluculuk yolunun denenmesi öngörülmüştür. Erteleme süresinin sona erdiği taraflar anlaşılmamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de bildirmemişler ise; Bakanlık uyuşmazlık çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurur. Yüksek Hakem Kurulunun bu yetkisi Anayasa'nın 54. Maddesinde hükme bağlanmıştır.

E- Grev ve Lokavtın Mahkeme Kararıyla Ertelenmesi

Anayasanın 54. Maddesinde ve 2822 sayılı Yasanın 47. Maddesinde yer alan hükme göre "grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı biçimde, toplum zararına ve ulusal serveti yok edecek biçimde kullanılamaz..

İş YAşAMININ DENETİMİ VE ESASLARI :

Devlet emredici hukuk kuralları koymak suretiyle çalışma yaşamında çok önemli bir rol oynar.

Devletin iş yaşamında kendisine düşen görevleri en iyi şekilde yerine getirmesi kuşkusuz koyduğu kuralları denetlemesi ve kurallarına uyulması ile mümkündür. Konulan kurallara taraflarca uyulmadığı takdirde konulan kuralların hiçbir değerı olmaz.

İş Yasamızın "İş Hayatının Denetim ve Teftişi" başlıklı 7'nci bölümünde çalışma hayatı ile ilgili mevzuatı "Denilmek suretiyle, Türkiye'de çalışma yaşamının denetlenmesinin devletçe yapılacağı açık bir şekilde ifade edilmiştir. Devletin bu görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve bakanlığa bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı bünyesinde bulunan İş ve Baş İş Müfettişlerince yerine getirilir.

1475 sayılı İş Yasası'nın 89'uncu maddesine göre, iş müfettişleri işyerlerini işin yürütülmesi sistemini, ilgili defter, evrak ve hesapları, aleti edevat, cihaz ve makinaları, iş için gerekli olan malzeme ve eklentileri gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin gerekli tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak, incelemek ve bu yasa ile suç sayılan eylemlere rastladığı zaman İş Teftişi Tüzüğü'nde açıklanan şekillerde bu halleri önleme yetkisine sahiptirler.

1475 sayılı Yasa'nın 95'nci maddesine göre, bu yasa hükümlerinin tam ve gerektiği gibi uygulanabilmesi için iş müfettişlerinin gerekli görmeleri ve istemeleri halinde güvenlik güçleri, iş müfettişlerinin görevlerini en iyi şekilde yapabilmelerini sağlamak üzere her türlü yardımda bulunmakla yükümlüdürler. İş müfettişlerinin güvenlik güçlerinden yardım isteme yetkileri vardır.

81 sayılı Uluslar arası Sözleşmenin 12'nci maddesinin 1(a) ve (b) bentleri iş müfettişlerine denetimi gerekli görülen işyerlerine gece ve gündüz herhangi bir saatte, önceden bilgi vermeden girme yetkisi vermiştir.

Ayrıca, İş Teftiş Tüzüğü'nün müfettişlerin yetkilerini belirten 15'nci maddesinin (g) bendi gereğince müfettişler denetime tabi olan ya da tabi olduğu kanısına varılan işyerlerine ve eklentilerine, gündüz ve gecenin çalışılan herhangi bir saatinde işveren veya işveren vekiline önceden haber vermeden girmek ve inceleme görevinin yerine getirilmesi sırasında işyerinin açılıp, inceleme yapılmasını gerektiriyorsa, yasal bir sakinca olmamak koşuluyla, kapalı olan işyerlerini işveren veya vekiline açtırıp, gerekli gördüğu incelemeyi yapmak yetkisine sahiptir.

Müfettişler inceleme sırasında işverenleri, işçileri bu işle ilgili görülen üçüncü kişileri çağırarak, işyeri ya da işyeri dışında bunların ifadelerine başvurarak, soru sormak, belge ve delilleri incelemek üzere istemek ve gerekirse bu belgelere el koymak yetkisine sahiptirler.